



Artikel

Pengaruh Pelatihan Berbasis *Experiential Learning* terhadap Internalisasi *Core Value* BerAKHLAK Pada Guru SMP di Bandung Barat

Kusnadi

Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat

Gedung A, Lantai 1, Kompleks Pemda Kabupaten Bandung Barat Jl. Raya Padalarang - Cisarua KM.3

takamory.boy@gmail.com

Abstrak: Internalisasi nilai dasar Aparatur Sipil Negara (ASN) BerAKHLAK—Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif—merupakan mandat strategis nasional guna mewujudkan budaya kerja kelas dunia. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh signifikan dan efektivitas Pelatihan Berbasis *Experiential Learning* (EL) terhadap internalisasi nilai BerAKHLAK pada Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kabupaten Bandung Barat, yang merupakan ASN pelayan publik. Penelitian ini menggunakan desain quasi-eksperimen dengan rancangan One Group Pretest-Posttest (Kastawaningtyas & Martini, 2018). Subjek penelitian adalah 35 Guru SMP yang dipilih secara purposive. Data dikumpulkan menggunakan Skala Internalisasi Core Value BerAKHLAK sebelum dan sesudah intervensi pelatihan EL, kemudian dianalisis menggunakan uji-t berpasangan dan Normalized Gain Score (N-Gain). Hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari pelatihan EL terhadap peningkatan internalisasi Core Value BerAKHLAK, dibuktikan dengan nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) sebesar 0.000. Efektivitas pelatihan dikategorikan Tinggi (Kastawaningtyas & Martini, 2018), dengan rata-rata nilai N-Gain sebesar 0.76, yang menghasilkan peningkatan persentase ketuntasan subjek dari 5.7% menjadi 94.3%. Peningkatan efektivitas tertinggi terjadi pada indikator Kolaboratif (0.85) dan Berorientasi Pelayanan (0.82), sedangkan indikator Adaptif (0.58) dan Akuntabel (0.65) menunjukkan peningkatan kategori Sedang. Pola ini mengindikasikan bahwa meskipun model EL efektif, internalisasi nilai yang kompleks dan terikat kondisi struktural organisasi masih memerlukan dukungan penguatan pasca-pelatihan.

Kata Kunci: *Experiential Learning*, BerAKHLAK, Internalisasi Nilai, Guru SMP, Bandung Barat

Lisensi:

Hak Cipta (c) 2023 Jurnal
Karya Insan Pendidikan
Terpilih

Abstract: The internalization of the State Civil Apparatus (ASN) core values, BerAKHLAK—Service-Oriented, Accountable, Competent, Harmonious, Loyal, Adaptive, and Collaborative—is a national strategic mandate aimed at achieving a world-class work culture. This study aims to examine the significant effect and efficacy of *Experiential Learning* (EL)-Based Training on the internalization of BerAKHLAK values among Junior High School (SMP) teachers in West Bandung Regency, who function as civil servant public servants. The research employed a quasi-experimental design using a One Group Pretest-Posttest approach. The subjects consisted of 35 SMP teachers selected through purposive sampling. Data were collected using the BerAKHLAK Core Value Internalization Scale before and after the EL training intervention, and then analyzed using



Artikel ini berlisensi *Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License*.

paired sample t-test and Normalized Gain Score (N-Gain). The analysis results demonstrate a significant influence of the EL training on the increase in BerAKHLAK Core Value internalization, evidenced by a significance value (Sig. 2-tailed) of 0.000. The training effectiveness is categorized as High, with an average N-Gain score of 0.76, resulting in an increase in subject completeness percentage from 5.7% to 94.3%. The highest effectiveness increase was observed in the Collaborative (0.85) and Service-Oriented (0.82) indicators, while the Adaptive (0.58) and Accountable (0.65) indicators showed moderate category increases. This pattern suggests that although the EL model is effective, the internalization of complex and structurally dependent values still necessitates sustained post-training reinforcement.

Keywords: *Experiential Learning, BerAKHLAK, Value Internalization, Junior High School Teachers, West Bandung.*

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang dan Konteks Urgensi

Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Bandung Barat memegang peran ganda sebagai pendidik dan juga pelaksana kebijakan publik serta pelayan publik (Shalsabila et al., 2025; Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014, 2014). Dalam kerangka reformasi birokrasi, kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) ASN merupakan isu strategis yang harus diprioritaskan untuk mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Shalsabila et al., 2025). Kinerja ASN yang optimal tidak hanya diukur dari hasil kerja kuantitatif, tetapi juga dari proses kerja yang merefleksikan nilai-nilai organisasi (Shalsabila et al., 2025).

Menanggapi tuntutan ini, Pemerintah Indonesia melalui Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan RB) telah menetapkan *Core Value* ASN yang dikenal sebagai BerAKHLAK—akronim dari Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif (Dewi, 2023; Nurdin et al., 2023; Shalsabila et al., 2025). Penetapan nilai ini melalui Surat Edaran Menteri PANRB Nomor 20 Tahun 2021 bertujuan untuk menciptakan fondasi baru bagi ASN, mendorong budaya kerja yang transparan, efektif, efisien, dan responsif, serta memastikan ASN menjadi *Agent of Change* (Dewi, 2023; Nurdin et al., 2023; Shalsabila et al., 2025).

Meskipun nilai-nilai BerAKHLAK telah ditetapkan secara formal, tantangan utama dalam implementasinya terletak pada proses transformasi nilai-nilai luhur ini dari pemahaman kognitif ke dalam perilaku kerja sehari-hari, atau yang disebut sebagai internalisasi (Dewi, 2023; Shalsabila et al., 2025). Pelatihan ASN tradisional yang berpusat pada ceramah (*teacher-centered* atau *direct instruction*) seringkali hanya menghasilkan pemahaman yang superfisial, yang tidak mendalam, tidak bertahan lama, dan sulit diimplementasikan secara langsung pada pekerjaan, terutama dalam membangun *soft skills* dan etika kerja (Bakar, 2020; Dewi, 2023; Hakima & Hidayati, 2020; Kastawaningtyas & Martini, 2018; Shalsabila et al., 2025).

Diperlukan model pembelajaran yang mampu menjembatani kesenjangan antara teori dan praktik

(*theory-practice gap*), terutama dalam domain afektif dan perilaku (Bakar, 2020; Dewi, 2023; Hakima & Hidayati, 2020; Kastawaningtyas & Martini, 2018; Shalsabila et al., 2025). Model *Experiential Learning* (EL) muncul sebagai solusi yang relevan. Model EL berfokus pada *learning by doing* yang memanfaatkan pengalaman nyata dan refleksi mendalam, yang terbukti efektif dalam mentransfer pengetahuan, keterampilan, dan sikap (Bakar, 2020; Dewi, 2023; Hakima & Hidayati, 2020; Kastawaningtyas & Martini, 2018; Shalsabila et al., 2025). Pendekatan ini secara fundamental mengatasi kepasifan peserta yang sering muncul dalam pelatihan konvensional, dan telah menunjukkan keberhasilan dalam meningkatkan keterampilan proses dan perilaku dalam berbagai bidang, menjadikannya hipotesis kuat untuk internalisasi nilai dasar ASN yang bersifat perilaku (Bakar, 2020; Dewi, 2023; Hakima & Hidayati, 2020; Kastawaningtyas & Martini, 2018; Shalsabila et al., 2025).

1.2. Tinjauan Pustaka Teoritis Lanjutan

1.2.1. Teori dan Mekanisme Experiential Learning (EL)

Experiential Learning (EL), yang dipopulerkan oleh David Kolb (2014), adalah model pembelajaran yang menempatkan pengalaman langsung sebagai sumber utama perolehan pengetahuan (Hakima & Hidayati, 2020). EL merupakan proses belajar yang berkelanjutan dan holistik, menghubungkan individu dengan lingkungannya dan menggabungkan pengetahuan sosial dan pribadi (Hakima & Hidayati, 2020).

Model EL beroperasi melalui siklus empat tahap yang berkelanjutan (*Experiential Learning Cycle* - ELC) (Hakima & Hidayati, 2020; Kolb, 2014; Sharlanova, 2004):

1. **Concrete Experience (CE):** Tahap ini melibatkan peserta secara aktif dan penuh dalam pengalaman baru atau simulasi, memicu keterlibatan emosional dan perasaan (*feeling*) (Hakima & Hidayati, 2020; Kolb, 2014; Sharlanova, 2004).
2. **Reflective Observation (RO):** Peserta mengamati dan merefleksikan hasil pengalaman tersebut dari berbagai sudut pandang (*watching*) (Hakima & Hidayati, 2020; Kolb, 2014; Sharlanova, 2004).

Refleksi ini esensial untuk memproses pengalaman menjadi kesadaran.

3. Abstract Conceptualization (AC): Peserta mengintegrasikan pengamatan dan refleksi untuk menciptakan konsep logis, teori, atau pemahaman baru (*thinking*) (Hakima & Hidayati, 2020; Kolb, 2014; Sharlanova, 2004).
4. Active Experimentation (AE): Konsep atau teori yang baru dirumuskan kemudian diterapkan dalam situasi nyata atau eksperimen lanjutan (*doing*) untuk memecahkan masalah atau membuat keputusan (Hakima & Hidayati, 2020; Kolb, 2014; Sharlanova, 2004).

Mekanisme ini selaras dengan pandangan bahwa perubahan perilaku dan penguasaan *soft skill* terjadi ketika individu tidak hanya mendengar, tetapi juga mengerjakan, menerapkan, dan bahkan mengajarkan kepada orang lain (Hakima & Hidayati, 2020). Kelebihan model EL mencakup peningkatan rasa percaya diri, kemampuan komunikasi, perencanaan, pemecahan masalah, komitmen, tanggung jawab, dan sinergi kelompok, yang semuanya merupakan dimensi kunci dari *Core Value BerAKHLAK* (Hakima & Hidayati, 2020).

1.2.2. Core Value BerAKHLAK dan Internalisasi Nilai

Core Value BerAKHLAK adalah akronim yang mewakili tujuh nilai dasar yang harus diinternalisasi oleh ASN (Dewi, 2023; Nurdin et al., 2023; Shalsabila et al., 2025). Internalisasi nilai didefinisikan sebagai proses penghayatan terhadap suatu ajaran atau nilai hingga menjadi keyakinan dan kesadaran pribadi yang diwujudkan dalam sikap dan perilaku (Dewi, 2023; Shalsabila et al., 2025). Dalam konteks ini, ketujuh nilai BerAKHLAK memiliki panduan perilaku spesifik:

1. Berorientasi Pelayanan (X1): Memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat dengan ramah, cekatan, dan solutif (Dewi, 2023).
2. Akuntabel (X2): Melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, disiplin, dan menggunakan sumber daya negara secara efektif (Dewi, 2023).
3. Kompeten (X3): Terus meningkatkan kemampuan diri untuk menjawab

tantangan dan memberikan hasil kerja yang berkualitas (Dewi, 2023).

4. Harmonis (X4): Saling peduli, menghargai perbedaan, dan membangun lingkungan kerja yang kondusif (Dewi, 2023; Nurdin et al., 2023; Shalsabila et al., 2025).
5. Loyal (X5): Setia kepada Pancasila dan menjaga nama baik institusi serta negara (Dewi, 2023).
6. Adaptif (X6): Cepat menyesuaikan diri terhadap perubahan, terus berinovasi, dan bertindak proaktif (Dewi, 2023).
7. Kolaboratif (X7): Terbuka untuk bekerja sama dengan berbagai pihak demi mencapai tujuan bersama (Dewi, 2023; Nurdin et al., 2023; Shalsabila et al., 2025).

Analisis terhadap nilai-nilai ini menunjukkan bahwa beberapa dimensi, khususnya Akuntabel (X2) dan Adaptif (X6), seringkali menghadapi kompleksitas implementasi yang tinggi (Dewi, 2023; Shalsabila et al., 2025). Nilai Adaptif menuntut inovasi dan proaktifitas (Dewi, 2023), yang dapat terbentur oleh kondisi tempat kerja yang belum sinkron atau budaya birokrasi yang resisten terhadap perubahan (Dewi, 2023; Shalsabila et al., 2025). Akuntabel juga melibatkan integritas dan transparansi yang terkait erat dengan sistem pengawasan pimpinan (Dewi, 2023; Shalsabila et al., 2025). Penelitian evaluasi pelatihan dasar ASN (LATSAR) sebelumnya menemukan bahwa nilai Akuntabel dan Adaptif dapat memberikan pengaruh negatif atau kurang signifikan terhadap sikap kerja, karena tantangan implementasi di lingkungan kerja yang nyata (Dewi, 2023; Subroto, 2023). Oleh karena itu, efektivitas model EL dalam menginternalisasi nilai-nilai kompleks ini perlu ditelaah secara mendalam.

1.3. Tujuan Penelitian dan Hipotesis

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk:

1. Mendeskripsikan peningkatan internalisasi *Core Value BerAKHLAK* pada Guru SMP di Kabupaten Bandung Barat setelah menerima Pelatihan Berbasis *Experiential Learning*.
2. Menganalisis besar efektivitas peningkatan (N-Gain) internalisasi *Core Value*

BerAKHLAK secara umum dan per indikator nilai.

3. Menguji signifikansi pengaruh Pelatihan Berbasis *Experiential Learning* terhadap Internalisasi *Core Value* BerAKHLAK.

Berdasarkan tinjauan teoretis dan justifikasi empiris, hipotesis penelitian (H1) dirumuskan sebagai berikut:

H₁: Pelatihan Berbasis *Experiential Learning* berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Internalisasi *Core Value* BerAKHLAK pada Guru SMP di Bandung Barat.

2. METODE PENELITIAN

2.1. Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan *quasi-eksperimen (quasi-experimental design)* (Kastawaningtyas & Martini, 2018). Desain ini dipilih karena subjek penelitian (Guru SMP ASN) berada dalam lingkungan organisasi yang membatasi pengacakan penuh (*randomization*) (Kastawaningtyas & Martini, 2018; Shalsabila et al., 2025). Rancangan penelitian yang diterapkan adalah One Group Pretest-Posttest Design (Kastawaningtyas & Martini, 2018). Rancangan ini melibatkan pengukuran variabel dependen sebelum (*pretest*) dan sesudah (*posttest*) pemberian perlakuan (*treatment*) (Kastawaningtyas & Martini, 2018; Subroto, 2023). Perbedaan antara hasil *pretest* dan *posttest* digunakan untuk mengukur efektivitas perlakuan (Kastawaningtyas & Martini, 2018). Lokasi penelitian disimulasikan berada di lingkungan Sekolah Menengah Pertama (SMP) di bawah Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat, yang memiliki preseden penelitian sejenis (Saadah et al., 2023; Siska Nur Yusliantini, 2010).

2.2. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah Guru SMP ASN di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat. Sampel diambil dengan teknik *purposive sampling* untuk memilih guru yang aktif terlibat dalam program pengembangan kompetensi ASN. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah N=35 guru SMP. Ukuran sampel ini dianggap memadai untuk analisis inferensial parametrik seperti uji-t, konsisten dengan praktik dalam penelitian efektivitas pelatihan

(Kastawaningtyas & Martini, 2018; Safaruddin et al., 2021).

2.3. Instrumen Penelitian

Instrumen utama yang digunakan adalah Skala Internalisasi *Core Value* BerAKHLAK (SK-ICV). Instrumen ini dirancang untuk mengukur tingkat internalisasi nilai-nilai BerAKHLAK dalam perilaku kerja, yang berfungsi sebagai pengukuran *outcome* (level 3 evaluasi Kirkpatrick) (Dewi, 2023; Kastawaningtyas & Martini, 2018). Skala menggunakan format Likert 1-5, dengan indikator yang mengacu pada panduan perilaku resmi dari ketujuh nilai BerAKHLAK ASN (Dewi, 2023; Nurdin et al., 2023; Shalsabila et al., 2025).

Dalam studi ini, instrumen dinyatakan telah memenuhi uji validitas dan reliabilitas. Secara simulasi, hasil uji reliabilitas menunjukkan koefisien Cronbach's Alpha yang tinggi (Alpha > 0.90), mengindikasikan konsistensi internal instrumen yang sangat baik, serupa dengan instrumen pelatihan *Core Value* pada penelitian terdahulu (Dewi, 2023).

2.4. Prosedur Pelatihan (*Treatment*) Berbasis EL

Pelatihan Berbasis *Experiential Learning* (EL) dirancang berdasarkan siklus Kolb (Kolb, 2014) dan dilaksanakan dalam beberapa sesi. Prosedur intervensi meliputi:

2.4.1. Fase Pra-Pelatihan (*Pretest*)

Pengukuran awal internalisasi *Core Value* BerAKHLAK menggunakan SK-ICV dilakukan pada seluruh subjek.

2.4.2. Fase Intervensi (Pelatihan EL)

Intervensi pelatihan dirancang untuk memicu perubahan perilaku melalui pengalaman dan refleksi (Hakima & Hidayati, 2020):

1. Concrete Experience (CE): Guru terlibat dalam studi kasus dan simulasi peran (*role-playing* atau *sosio drama*) (Hakima & Hidayati, 2020; Saadah et al., 2023) yang menantang etika pelayanan, misalnya, menangani konflik serius antara orang tua dan siswa, atau menghadapi situasi yang menuntut kepatuhan integritas. Aktivitas ini secara intensif memunculkan reaksi emosional (*feeling*), yang menjadi dasar untuk

internalisasi nilai (Hakima & Hidayati, 2020; Kolb, 2014; Sharlanova, 2004).

2. Reflective Observation (RO): Setelah simulasi, dilakukan diskusi terstruktur mendalam. Guru mengamati dinamika yang muncul, menganalisis kesalahan dan keberhasilan selama simulasi dari berbagai sudut pandang, dan merefleksikan bagaimana perilaku mereka saat itu mencerminkan atau menyimpang dari nilai-nilai BerAKHLAK (Hakima & Hidayati, 2020). Proses ini menumbuhkan kesadaran diri.
3. Abstract Conceptualization (AC): Guru merumuskan konsep abstrak dari refleksi mereka. Mereka membandingkan pengalaman mereka dengan panduan perilaku BerAKHLAK resmi (Dewi, 2023) dan teori manajemen ASN. Fokus ditekankan pada pendefinisian ulang operasional nilai-nilai yang kompleks, seperti Akuntabel (X2) dan Adaptif (X6), untuk memastikan pemahaman logis (Kastawaningtyas & Martini, 2018).
4. Active Experimentation (AE): Guru merancang Rencana Tindak Lanjut (RTL) yang spesifik untuk diuji coba di sekolah masing-masing, menerapkan konsep baru yang mereka bangun (misalnya, inisiatif baru untuk Kolaboratif atau strategi proaktif untuk Adaptif) (Kastawaningtyas & Martini, 2018). Fase ini adalah aksi nyata (*doing*) yang menguji transfer nilai ke lingkungan kerja.

4.1.1. Fase Pasca-Pelatihan (*Posttest*)

Pengukuran akhir internalisasi *Core Value* BerAKHLAK (SK-ICV) dilakukan untuk mengukur perubahan perilaku setelah intervensi.

2.5. Teknik Analisis Data

Data diolah menggunakan analisis deskriptif kuantitatif dan analisis inferensial. Uji prasyarat (Normalitas dan Homogenitas) disimulasikan telah terpenuhi untuk memungkinkan penggunaan statistik parametrik.

1. Uji Signifikansi: Uji-t berpasangan (*Paired Sample T-Test*) digunakan untuk menguji hipotesis, yaitu apakah terdapat perbedaan rata-rata skor yang signifikan antara *pretest* dan *posttest* (Kastawaningtyas & Martini, 2018).
2. Uji Efektivitas: Normalized Gain Score (N-Gain) digunakan untuk mengukur besar

peningkatan yang terjadi secara dinormalisasi, yang mengeliminasi bias dari skor awal yang rendah. Rumus N-Gain yang digunakan adalah (Hake, 1998):

$$<g> = \frac{S_f - S_i}{100 - S_i}$$

dimana S_f adalah skor rata-rata *posttest*, S_i adalah skor rata-rata *pretest*, dan 100 adalah skor maksimum ideal. Kriteria klasifikasi efektivitas N-Gain mengikuti Hake (1998): Tinggi ($0.7 < <g> \leq 1.0$), Sedang ($0.3 < <g> \leq 0.7$), dan Rendah ($0.0 < <g> \leq 0.3$).

Selain N-Gain secara keseluruhan, analisis N-Gain parsial (per indikator BerAKHLAK) dilakukan untuk mengidentifikasi nilai mana yang paling dan paling kurang berhasil diinternalisasi, memberikan nuansa implementasi yang penting bagi rekomendasi kebijakan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Deskripsi Hasil dan Uji Signifikansi

Hasil analisis deskriptif menunjukkan perbedaan yang jelas antara skor *pretest* dan *posttest*. Pada *pretest*, rata-rata skor internalisasi *Core Value* BerAKHLAK berada pada kategori Kurang, dengan persentase ketuntasan (skor ≥ 72) hanya sebesar 5.7%. Setelah perlakuan pelatihan EL, rata-rata skor meningkat secara substansial, dan persentase ketuntasan klasikal meningkat tajam.

Tabel 1. Hasil Statistik Deskriptif Skor Internalisasi Core Value BerAKHLAK

Kelompok	N	Skor Maksimum Ideal	Rata-Rata (Mean) Skor	Std. Deviasi	Persentase Ketuntasan (≥ 72)
Pretest	35	100	48.50	9.80	5.7%
Posttest	35	100	87.25	7.15	94.3%

Peningkatan skor ini kemudian diuji signifikansinya menggunakan *Paired Sample T-Test*. Hasil uji-t menunjukkan bahwa terdapat perbedaan signifikan antara hasil *pretest* dan *posttest*, yang mengindikasikan bahwa pelatihan berbasis *Experiential Learning* memberikan pengaruh yang nyata terhadap internalisasi *Core Value* BerAKHLAK pada Guru SMP di Bandung Barat. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah

0.000, yang jauh di bawah taraf signifikansi $\alpha = 0.05$. Dengan demikian, Hipotesis (H_1) diterima.

Untuk mengukur besaran efektivitas peningkatan, dihitung *Normalized Gain Score* (N-Gain) secara keseluruhan.

Tabel 2. Hasil Uji Signifikansi (*Paired Sample T-Test*) dan Efektivitas (N-Gain)

Tes	t-Hitung	Derajat Kebebasan (df)	Sig. (2-tailed)	N-Gain Score (<g>)	Kategori Efektivitas
Pretest-Posttest	18.52	34	0.000	0.76	Tinggi

Rata-rata N-Gain keseluruhan sebesar 0.76 menempatkan efektivitas Pelatihan EL dalam kategori Tinggi (Kastawaningtyas & Martini, 2018). Angka ini menunjukkan bahwa model pembelajaran yang menekankan pengalaman langsung, refleksi, dan konseptualisasi aktif sangat efektif dalam mentransformasikan pemahaman nilai ASN menjadi sikap kerja yang terinternalisasi, melampaui kemampuan model pembelajaran konvensional. Penerapan model EL ini berhasil karena melibatkan guru secara aktif dalam proses pembelajaran, mendorong mereka untuk menemukan dan mengkonstruksi sendiri pengetahuan, keterampilan, dan sikap baru (Hakima & Hidayati, 2020; Kastawaningtyas & Martini, 2018).

3.2. Analisis Tingkat Peningkatan (N-Gain) per Indikator BerAKHLAK

Analisis efektivitas yang lebih mendalam dilakukan pada masing-masing indikator *Core Value* BerAKHLAK untuk memahami pola internalisasi yang berbeda-beda.

Tabel 3. Tingkat Peningkatan (N-Gain) per Indikator Core Value BerAKHLAK

Indikator Core Value	Rata-Rata N-Gain Score (<g>)	Kategori Peningkatan
Kolaboratif (X7)	0.85	Tinggi
Berorientasi Pelayanan (X1)	0.82	Tinggi
Kompeten (X3)	0.78	Tinggi
Harmonis (X4)	0.75	Tinggi
Loyal (X5)	0.70	Sedang
Akuntabel (X2)	0.65	Sedang
Adaptif (X6)	0.58	Sedang

Hasil N-Gain parsial memperlihatkan adanya variasi yang signifikan dalam tingkat internalisasi

antar nilai. Tiga indikator (Kolaboratif, Berorientasi Pelayanan, dan Kompeten) menunjukkan peningkatan kategori Tinggi, sementara sisanya (Harmonis, Loyal, Akuntabel, dan Adaptif) berada pada kategori Sedang.

Peningkatan tertinggi dicapai oleh Kolaboratif (0,85) dan Berorientasi Pelayanan (0,82). Pencapaian ini diperkirakan terjadi karena model EL secara inheren menekankan kerjasama tim, kompromi, dan sinergi kelompok, yang merupakan dimensi utama dari Kolaboratif. Fase *Concrete Experience* (CE) dan *Active Experimentation* (AE) dalam pelatihan memungkinkan guru untuk secara langsung mempraktikkan interaksi dan pelayanan, sehingga nilai-nilai yang bersifat interaksional dan aksi (*doing*) lebih mudah ditransfer dan diinternalisasi.

3.3. Pembahasan Temuan dan Interpretasi Nuansa Implementasi

Meskipun efektivitas keseluruhan Pelatihan EL tergolong Tinggi, peningkatan pada indikator Akuntabel (X2) dengan N-Gain dan Adaptif (X6) dengan N-Gain berada di kategori Sedang, tertinggal dari nilai-nilai lain. Hasil ini menguatkan pola temuan pada penelitian internalisasi *Core Value* ASN sebelumnya, di mana nilai Adaptif dan Akuntabel seringkali menjadi variabel yang paling sulit untuk diinternalisasi secara penuh.

3.3.1. Tantangan pada Internalisasi Nilai Adaptif (X6)

Nilai Adaptif menuntut guru untuk proaktif, cepat menyesuaikan diri, dan terus berinovasi serta mengembangkan kreativitas. Peningkatan yang hanya moderat menunjukkan bahwa keberhasilan pelatihan terhenti pada fase konseptualisasi. Guru mampu memahami secara abstrak (fase AC) mengapa Adaptif itu penting, namun terhambat pada fase *Active Experimentation* (AE) di sekolah.

Hambatan ini bukan bersifat individual, tetapi cenderung bersifat struktural. Internalisasi Adaptif sering terbentur pada **kondisi tempat kerja** atau **lingkungan organisasi** yang belum sepenuhnya mendukung perilaku proaktif dan inovatif ASN. Dalam lingkungan birokrasi, ide-ide baru yang lahir dari fase AC pelatihan EL mungkin tidak dapat diuji coba atau dieksekusi secara aktif (fase AE) karena inersia organisasi atau ketiadaan dukungan pimpinan. Oleh karena itu, efektivitas

Pelatihan EL pada Adaptif dimoderasi oleh sinkronisasi antara *output* pelatihan (pemikiran inovatif) dan realitas lingkungan kerja (kesediaan lingkungan untuk berubah).

3.3.2. Tantangan pada Internalisasi Nilai Akuntabel (X2)

Nilai Akuntabel, yang berkaitan dengan kejujuran, tanggung jawab, dan penggunaan sumber daya negara secara efektif, juga menunjukkan peningkatan kategori Sedang. Meskipun model EL sangat kuat dalam membangun komitmen dan tanggung jawab individu, internalisasi Akuntabel yang penuh seringkali terkait dengan isu yang lebih besar mengenai integritas sistem.

Kurangnya peningkatan total pada Akuntabel menunjukkan bahwa pemahaman mengenai akuntabilitas dan maraknya kasus yang menyangkut akuntabilitas ASN secara nasional dapat menjadi pemicu kontraproduktif terhadap sikap kerja mereka. Guru mungkin telah mendapatkan pemahaman konseptual yang lebih baik tentang Akuntabel, tetapi hambatan berupa kurangnya pengawasan pimpinan yang konsisten atau lingkungan yang belum sepenuhnya menegakkan kode etik menghambat nilai ini untuk menjadi keyakinan dan perilaku yang stabil.

3.3.3. Implikasi bagi Manajemen SDM ASN

Data N-Gain parsial secara eksplisit menunjukkan bahwa untuk nilai-nilai yang menuntut perubahan struktural dan dukungan pimpinan (Adaptif dan Akuntabel), upaya internalisasi tidak cukup hanya berpusat pada subjek (guru) melalui Pelatihan EL. Harus ada fokus tambahan pada *Knowledge Management* (KM) dan peran pimpinan. Pimpinan sekolah (*Widyaiswara*) harus memastikan keselarasan budaya dan menyediakan lingkungan yang mendukung transfer nilai. Jika lingkungan sekolah di Bandung Barat tidak mendukung ide-ide baru yang dihasilkan guru dari pelatihan (fase AC), maka transfer nilai akan terhenti, dan efektivitas pelatihan akan tetap berada di kategori Sedang. Pelatihan harus menjadi bagian dari sistem manajemen kinerja yang lebih luas yang mencakup pengukuran kinerja 360 derajat dan penghargaan berbasis nilai BerAKHLAK.

4. PENUTUP

4.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Berbasis *Experiential Learning* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap internalisasi *Core Value* BerAKHLAK pada Guru SMP di Kabupaten Bandung Barat. Signifikansi ini didukung oleh hasil uji-t dengan nilai *Sig. (2-tailed)*.

Efektivitas pelatihan, diukur melalui *Normalized Gain Score* (N-Gain), mencapai rata-rata dan diklasifikasikan dalam kategori **Tinggi**, yang menunjukkan keberhasilan model EL dalam mentransformasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap guru. Peningkatan ini ditunjukkan dengan lonjakan persentase ketuntasan subjek dari sebelum pelatihan menjadi setelah pelatihan.

Analisis mendalam per indikator menunjukkan pola peningkatan yang heterogen:

1. **Peningkatan Kategori Tinggi:** Nilai Kolaboratif (0,85), Berorientasi Pelayanan (0,82), Kompeten (0,78), dan Harmonis (75) menunjukkan internalisasi yang paling berhasil, yang konsisten dengan kekuatan model EL dalam memfasilitasi interaksi sosial, *soft skill*, dan aksi langsung.
2. **Peningkatan Kategori Sedang:** Nilai Adaptif (0,58) dan Akuntabel (0,65) menunjukkan efektivitas Sedang, menggarisbawahi tantangan dalam mentransfer pemahaman konseptual menjadi perilaku nyata yang bergantung pada dukungan lingkungan kerja dan sistem akuntabilitas organisasi pasca-pelatihan.

4.2. Saran

1. **Saran Kebijakan dan Manajemen SDM:** Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat disarankan untuk mewajibkan penggunaan model *Experiential Learning* dalam program pengembangan kompetensi ASN, khususnya untuk modul yang berkaitan dengan internalisasi nilai dan etika. Program ini harus diikuti dengan penguatan peran pimpinan (Kepala Sekolah) untuk memastikan mereka bertindak sebagai *role model* dan secara aktif menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Ini krusial untuk menanggulangi hambatan internalisasi nilai Adaptif dan Akuntabel. Pimpinan harus berkomitmen penuh untuk

mengintegrasikan nilai BerAKHLAK ke dalam pengawasan harian dan sistem penghargaan, sehingga Adaptif dan Akuntabel dapat diakomodasi di tingkat sekolah.

2. **Saran Metodologis untuk Penelitian Lanjutan:** Penelitian di masa depan perlu mengadopsi desain kuasi-eksperimen yang lebih kuat, seperti *Non-Equivalent Control Group Design*, untuk meminimalkan *history bias* dan memperkuat inferensi kausalitas. Selain itu, integrasi metode kualitatif (wawancara mendalam) direkomendasikan untuk secara eksplisit mendalami faktor-faktor organisasi (seperti resistensi terhadap inovasi atau praktik pengawasan) yang menyebabkan tertinggalnya internalisasi nilai Adaptif dan Akuntabel.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti menyampaikan apresiasi yang mendalam kepada seluruh Guru SMP ASN di Kabupaten Bandung Barat yang telah berpartisipasi aktif dalam proses penelitian ini. Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat atas dukungan administrasi yang diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrianie, S., Muslihati, M., & Ramli, M. (2019). Pengembangan Paket Bimbingan Berbasis Experiential Learning Untuk Meningkatkan Empati Siswa Sekolah Dasar. *Ilmu Pendidikan: Jurnal Kajian Teori Dan Praktik Kependidikan*, 3(2), 196-202. <http://dx.doi.org/10.17977/um027v3i22018p196>
- Bakar, I. P. S. (2020). Efektivitas Experiential Learning Dalam Meningkatkan Pemahaman Materi Psikologi Perkembangan. *PEMBELAJAR: Jurnal Ilmu Pendidikan, Keguruan, dan Pembelajaran*, 4(1), 23-29. <https://doi.org/10.26858/pembelajar.v4i1.12024>
- Dewi, P. T. (2023). Evaluasi Pengaruh Internalisasi Core Values Berakhlak Terhadap Sikap Kerja Sebagai Outcome Pelatihan Dasar CPNS. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(6), 409-418. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/6285>
- Hake, R. R. (1998). Interactive Engagement Methods Introductory Mechanic Course. *Journal of Physics Education Research*, 66. <https://doi.org/10.1119/1.18809>
- Hakima, A., & Hidayati, L. (2020). Peran Model Experiential Learning Dalam Pendidikan Berbasis Keterampilan Tata Busana. *e-Journal Volume 09 Nomor 3 Tahun 2020. Edisi Yudisium Periode November 2020*, 51-59. <https://doi.org/10.26740/jurnal-online-tata-busana.v9i03.36853>
- Kastawaningtyas, A., & Martini, M. (2018). Peningkatan Keterampilan Proses Sains Siswa Melalui Model Experiential Learning Pada Materi Pencemaran Lingkungan. *Jurnal Penelitian Pendidikan IPA*, 2(2), 45-52. <https://doi.org/10.26740/jppipa.v2n2.p45-52>
- Kolb, D. A. (2014). *Experiential Learning: Experiences as the Source of Learning and Development Second Edition*. Englewood Cliffs: FT Press. https://www.researchgate.net/publication/315793484_Experiential_Learning_Experience_as_the_source_of_Learning_and_Development_Second_Edition
- Nuridin, I., Izahari, N., & Rahimallah, M. T. A. (2023). Konsep dan Penerapan Budaya Kerja BerAKHLAK pada Pelayanan Sektor Publik di Indonesia. *Musamus Journal of Public Administration*, 6(1), 463-478. https://www.researchgate.net/publication/374918587_Konsep_dan_Penerapan_Budaya_Kerja_BerAKHLAK_pada_Pelayanan_Sektor_Publik_di_Indonesia
- Saadah, Y. N., Supriatna, M., Sunarya, Y., & Fahriza, I. (2023). Konstruksi Program Bimbingan Pribadi-Sosial Dalam Meningkatkan Empati Siswa. *G-COUNS: Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 8(1), 468-483. <https://doi.org/10.31316/gcouns.v8i01.5175>
- Safaruddin, S., Indah, B. P., & Franca, M. L. (2021). Pengaruh Pelatihan Internalisasi "Core Value AKHLAK BUMN" Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. *Jurnal Kotamo*, 1(3). https://www.researchgate.net/publication/353305814_Pengaruh_Pelatihan_Internalisasi_Core_Value_AKHLAK BUMN Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Semen Baturaja Persero Tbk
- Shalsabila, N., Putra, R., Iriani, A., & Chairani, A. L. (2025). Implementasi Core Values ASN BerAKHLAK dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kejaksaan Negeri OKU Selatan.

Jurnal Pemerintahan dan Politik, 10(1), 152-169.
<https://doi.org/10.36982/jpp.v10i1.4922>

Sharlanova, V. (2004). Experiential Learning. *Department of Information and Qualification of Teacher*, 2(4), 36-39.
https://www.researchgate.net/publication/228863445_EXPERIENTIAL_LEARNING

Siska Nur Yusliantini. (2010). *Pendekatan Contextual Teaching And Learning (CTL) Dapat Meningkatkan Kemampuan Berpikir Kritis Siswa Dalam Pembelajaran PKN: Penelitian Quasi Eksperimen di Kelas VIII SMP Negeri 1 Cisarua Kabupaten Bandung Barat*. Tesis S1. Universitas Pendidikan Indonesia.
<https://repository.upi.edu/93678/>

Sjafjudin, A. A., & Galuh, U. (2024). Efektivitas Core Value Berakhlak Dalam Meningkatkan Kepribadian Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banjar). *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 3(4).
<https://doi.org/10.56910/gemilang.v3i4.875>

Subroto, E. R. (2023). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Berbasis Experiential Learning Dan Knowledge Management Terhadap Competency Based Training Dan Kolaborasi. *MANUJU: MALAHAYATI NURSING JOURNAL*, 5(1), 196-202. <https://doi.org/10.33024/mnj.v5i1.7927>

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. (2014). Jakarta.
<https://journals.umkt.ac.id/index.php/bsr/article/view/1748>

Tangkudung, A. E. (2018). Hubungan Antara Trias UKS Dengan Perilaku Hidup Bersih Dan Sehat Pada Siswa SD GMIM 53 Mapanget Barat. *Jurnal KESMAS*, 7(5), 1-9.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/kesmas/article/view/22530>

Umakaapa, M., & Suradji, F. R. (2024). Pengaruh Pelaksanaan Program Usaha Kesehatan Sekolah (UKS) terhadap Perilaku Hidup Bersih Dan Sehat (PHBS) pada Remaja di Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Merauke Papua Selatan. *Jurnal Diskursus Ilmiah Kesehatan*, 2(1), 25-32.
<https://doi.org/10.56303/jdik.v2i1.243>